



ANÁLISE DA CTP ÀS INICIATIVAS PARLAMENTARES NO ÂMBITO DA PARENTALIDADE E IGUALDADE DE GÉNERO

As presentes Iniciativas legislativas visam reforçar a legislação já existente nas seguintes matérias:

- (i) Regime legal da parentalidade e protecção da trabalhadora grávida;
- (ii) Conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal;
- (iii) A igualdade entre homens e mulheres no trabalho no emprego, protecção
- (iv) A conciliação trabalho/família

Introdução:

As transformações económico-sociais ocorridas nas últimas décadas tiveram consequências ao nível socioprofissional da população portuguesa, destacando-se a crescente participação das mulheres no mercado de trabalho e as novas dinâmicas de organização da vida familiar.

No plano económico, as empresas defrontam-se com novos desafios concorrenciais, que requerem maior competitividade em termos de eficiência organizacional e de recursos humanos qualificados e diversificados nas respetivas competências.

Atualmente verifica-se que existem muitos conflitos entre a vida profissional e a vida familiar e esses conflitos tem consequências negativas para ambas as partes.

Há que tentar conciliar a vida pessoal com a vida profissional, de forma racional e justa, abandonando ideologias e procurando, de facto, conciliar os interesses dos trabalhadores e das empresas.

Esta conciliação se for bem aplicada pode ajudar a diminuir assimetrias que existam, ajudar a descobrir novos potenciais dos trabalhadores, promover a igualdade entre os sexos e aumentar a flexibilidade no trabalho.

Parentalidade

Projecto de Lei n.º 214/XIII/1ª

Entendemos que o reforço e alargamento da Licença Parental é desproporcional face à realidade existente. Esta é uma matéria profusamente prevista na nossa legislação, estando o interesse dos trabalhadores e das famílias já suficientemente acautelado. Acresce que é conhecida a intenção de aumento do salário mínimo por parte deste Governo, situação que, salvo melhor opinião, apenas pode ser possível e realmente viável com medidas que incrementem a produtividade, e não o contrário.





Projecto de Lei n.º 344/XIII/2ª

Este Projecto-Lei visa reforçar os direitos das mulheres grávidas, puérperas e lactantes durante o período experimental, diferenciando a sua situação da dos outros trabalhadores. Assim, a denúncia do Contrato de Trabalho de mulheres grávidas, puérperas e lactantes durante o período experimental necessitaria de parecer prévio da CITE (Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego).

Entendemos que este Projecto-lei apresenta as seguintes insuficiências:

- a) Promove a desigualdade de tratamento entre trabalhadores;
- b) Olvida que o período experimental é estabelecido em benefício do empregador e, também, do trabalhador, já que a faculdade de denúncia é atribuída de forma equitativa entre as partes;
- c) A protecção da trabalhadora grávida grávida, puérpera e lactante é já uma trave mestra do nosso ordenamento jurídico laboral, que não necessita de qualquer reforço.

Projecto de Lei n.º 354/XIII/2ª

Este Projecto-Lei visa reforçar a protecção dos direitos das mulheres grávidas, puérperas e lactantes durante o período de licença parental, designadamente nas situações de renovação, ou não, de Contrato a Termo, por um lado, e de denúncia do Contrato de Trabalho durante o período experimental

2

No que a esta segunda vertente respeita, remetemos para o que já foi acima referido e que, agora, se reitera, ou seja, este Projecto-lei, nesta vertente relativa ao período experimental, apresenta as seguintes insuficiências:

- a) Promove a desigualdade de tratamento entre trabalhadores;
- b) Olvida que o período experimental é estabelecido em benefício do empregador e, também, do trabalhador, já que a faculdade de denúncia é atribuída de forma equitativa entre as partes;
- c) A protecção da trabalhadora grávida grávida, puérpera e lactante é já uma trave mestra do nosso ordenamento jurídico laboral, que não necessita de qualquer reforço.

Também quanto à Contratação a Termo, verifica-se a confusão que o Projecto-Lei faz ao considerar, no mesmo artigo, situações de despedimento e de não renovação de Contrato a Termo.

Acresce que as empresas têm direito a não renovar os Contratos, caso seja essa a sua decisão e caso os motivos que levaram à celebração dos meesmos, por definição temporários, já não se verifiquem.

Deste modo, o Parecer que se propõe é abusivo e representa uma situação clara de ingerência na vida da empresa e na capacidade de decisão do gestor.





Projecto de Lei n.º 431/XIII/2ª

Nada a objectar.

Igualdade entre homens e mulheres no emprego

Projecto de Lei n.º 430/XIII

Este Projecto-Lei visa aprovar medidas de transparência com vista à eliminação de desigualdades salariais entre homens e mulheres.

Entendemos que este propósito está já bem claro no nosso ordenamento jurídico.

Com efeito, a igualdade salarial entre trabalhadores em geral e entre homens e mulheres em particular, está bem protegida pelo princípio "**Para Trabalho Igual, Salário Igual**", que está consagrado constitucionalmente, no artigo 59/1/a da Constituição da República Portuguesa

Este Princípio decorre do Princípio Da Igualdade, consagrado no art. 13º da CRP.

Não obstante esta derivação, e como reconhecem a doutrina e jurisprudência, este Princípio Para Trabalho Igual, Salário Igual assenta na proibição da discriminação e não propriamente na igualdade stricto sensu.

Mas esta proibição de discriminação não exclui situações de diferenciação remuneratória fundadas em razões objetivas e lícitas.

Assim, como discriminações ilícitas relevam desde logo as que assentam nas distinções no nº 2 do art. 13º da CRP e como distinções lícitas, as referidas nos nºs 25º e 31º do Código do Trabalho.

Refere o Código do Trabalho que **“as diferenças retributivas não constituem discriminação se assentes em critérios objetivos, comuns a homens e mulheres, sendo admissíveis, nomeadamente, distinções em função do mérito, produtividade, assiduidade ou antiguidade dos trabalhadores”**.

Assim, será admissível a diferenciação da retribuição de trabalhadores, mesmo dentro da mesma categoria profissional, com fundamento na diferente antiguidade ou experiência profissional, ou atendendo à qualidade do trabalho prestado.

Nesta conformidade, refere o Prof. Júlio Gomes, o verdadeiro alcance do princípio da igualdade material e da proibição da discriminação em matéria salarial poderá sintetizar-se do seguinte modo: **“ O princípio da igualdade de tratamento retributiva traduz-se na necessidade de um fundamento material para diferenças retributivas”**.

E é nesta base que se deverá encontrar o fundamento para a existência, ou não, de situações de discriminação salarial.





Ou seja, é uma matéria por demais regulada, que não necessita, em nosso entender, de remendos de índole legislativa.

Projecto de Resolução n.º 702/XIII/2ª

Nada a objectar.

Projecto de Resolução n.º 703/XIII/2ª

Nada a objectar.

Projecto de Resolução n.º 704/XIII/2ª

Nada a objectar.

Projecto de Resolução n.º 713/XIII

Nada a objectar.

4

Projecto de Resolução n.º 715/XIII

Nada a objectar.

Conclusão

Entendemos que algumas destas propostas seguem, mais uma vez, a via errada.

Em muitos dos Projectos-Lei analisados procura-se o caminho fácil de legislar, ao invés de dar meios, quer legislativos, quer outros, à autoridade inspectiva, para actuar e salvaguardar o cumprimento da lei, evitando fraudes e abusos.

